

Секция «Правовое регулирование отношений в сфере труда и социального обеспечения»

## Косвенная дискриминация по признаку возраста в сфере труда

Научный руководитель – Зорина Ольга Олеговна

*Воробьева Регина Андреевна*

*Студент (бакалавр)*

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Юридический факультет, Кафедра трудового права, Москва, Россия

*E-mail: 9850847008@mail.ru*

Такие виды дискриминации как прямая и косвенная, являются, пожалуй, самыми известными. В научной литературе внимание данным видам дискриминации уделяется, как правило, прежде всего [1, 2].

Разграничение прямой и косвенной дискриминации осуществляется в связи с наличием или отсутствием в правовой норме или практике явного указания на дискриминационное основание (дискриминационный признак). Если явное указание на дискриминационное основание осуществлено, дискриминация характеризуется как прямая (например, прямая дискриминация имеет место в случае предоставления возможности заключить срочный трудовой договор с пенсионерами по возрасту в соответствии с ч. 2 ст. 59 ТК РФ). Если внешне норма или практика выглядит нейтрально, но её применение имеет дискриминационный эффект, констатируется косвенная дискриминация.

В рамках данных тезисов обратимся к косвенной дискриминации по признаку возраста и рассмотрим два её проявления: дискриминационные объявления о вакансиях (для этого обратимся к зарубежному социологическому исследованию по данному вопросу) и дискриминационные нормы в локальных актах о стимулирующих выплатах (для этого рассмотрим одну конкретную дискриминационную практику, имеющую место в современной России).

В июле 2022 года группа учёных (Ian Burn, Daniel Firoozi, Daniel Ladd, David Neumark) исследовала проблему возрастной дискриминации и опубликовала по итогам статью «Действительно нужна помощь? Влияние возрастных стереотипов в объявлениях о вакансиях на заявления от пожилых работников» [3].

Проведённая учёными работа интересна тем, что внимание фиксируется на поведении работников (а не работодателей): сталкиваясь с теми или иными дискриминационными требованиями, работники не оценивают эти требования как дискриминационные и отказываются от рассмотрения конкретной вакансии, не пытаясь защитить свои трудовые права.

В исследовании, во-первых, обращается внимание на проблему прямой дискриминации при формулировании объявления о вакансии. Такая дискриминация может осуществляться, например, путём указания на опыт работы, который во многих случаях повлечёт связь с возрастом – *не более 7 лет*. Если работник сталкивается с такой формулировкой, то он по крайней мере имеет более серьёзную перспективу защиты своих прав.

Во-вторых, в исследовании говорится и о ситуации, когда констатировать дискриминацию с правовой точки зрения сложнее, но фактически работники пожилого возраста оказываются в менее выгодном положении: речь об использовании в текстах вакансий эйджистских формулировок, которые удерживают пожилых работников от отклика на вакансию.

Следует привести конкретные примеры эйджистских формулировок из анализируемого исследования: «Вы должны быть в курсе современного отраслевого сленга», «вы

должны быть здоровым и энергичным человеком», «вы должны иметь опыт работы в социальных сетях».

Данные формулировки крайне интересны для осмысления. Особенно первая и третья (вторая, очевидно, дискриминационна). При первом взгляде на формулировки о владении отраслевым сленгом и пользовании социальными сетями представляется, что в них действительно выражены требования к коммуникативным и технологическим навыкам, то есть к деловым качествам. Однако стоит немного серьёзнее задуматься о данных формулировках – и их связь с деловыми качествами уже не так однозначна, речь идёт больше о требованиях к личности, к поведению, которое не влияет непосредственно на возможность выполнения трудовой функции. Безусловно, современный отраслевой сленг существует и облегчает коммуникацию, но всё же не стоит преувеличивать его значение для выполнения трудовой функции.

Третья формулировка допустима в случае, если речь идёт о выполнении работы, связанной с социальными сетями; она может быть рассмотрена как дискриминационная, если речь идёт об опыте использования социальных сетей в личных целях.

Как отмечают авторы, на формулировки объявлений о вакансиях, следует обращать внимание судам. Ещё одно из предложений по решению проблемы – разработать рекомендации к формулировкам в объявлениях о вакансиях Комиссией США по соблюдению равноправия при трудоустройстве.

Данное исследование демонстрирует, что отнесение тех или иных качеств к деловым может быть неочевидным, а связь возраста со способностью выполнять трудовую функцию нередко лишь предположительная. Проблематика косвенной дискриминации неизбежно актуализирует вопрос о разграничении дискриминации и дифференциации.

В России в СМИ сегодня в связи с косвенной дискриминацией по признаку возраста обсуждается политика руководства ОмГУ им. Ф. М. Достоевского в части условий премирования заведующих кафедрами [4]. 29 декабря 2023 года в данном университете было принято Положение о порядке учёта и стимулирования интенсивности и результативности труда заведующих кафедрами и деканов факультетов, которое размещено на сайте университета [5]. Одним из показателей результативности, указанных в Приложении 1 к Положению, является доля штатных научно-педагогических работников в возрасте до 39 лет в общей численности штатных научно-педагогических работников. Данный показатель косвенно дискриминирует работников старше 39 лет, поскольку мотивирует заведующих кафедрами отдавать предпочтение при трудоустройстве молодым работникам. Представляется, что норма локального акта о данном показателе может быть оспорена в суде работниками университета, как нарушающая статью 3 ТК РФ.

### Источники и литература

- 1) Гвоздицких А.В. Рекомендации по процессуальной работе представителя в делах о дискриминации в трудовых отношениях. М.: ЦСТП. 2008. С. 29 - 46.
- 2) Осипов А.Г. Антидискриминационное законодательство и практика в России и зарубежных странах (расовая и этническая дискриминация). Аналитическая записка. М.: Новая юстиция. 2009. С. 14 - 24.
- 3) Help really wanted? The impact of age stereotypes in job ads on applications from older workers. URL: [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w30287/w30287.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30287/w30287.pdf) (дата обращения 20.02.2025).
- 4) После 40 лет - на выход? Преподаватели ОмГУ недовольны "стимулирующими" мерами. URL: <https://www.nakanune.ru/news/2024/01/24/22754079/> (дата обращения 20.02.2025).

- 5) Положение о порядке учета и стимулирования интенсивности и результативности труда заведующих кафедрами, деканов факультетов ОмГУ. URL: [https://omsu.ru/employees/docs\\_omsu/2\\_lokalnye-akty-omgu/2-5-other-local-acts/01.01-06-1148\\_29.12.2023.pdf](https://omsu.ru/employees/docs_omsu/2_lokalnye-akty-omgu/2-5-other-local-acts/01.01-06-1148_29.12.2023.pdf) (дата обращения 20.02.2025).